Gemeente Groningen
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Groningen.
Nr. 100612
22 juli
2016

Reglement Plaatsingsprocedure 2016 gemeente Groningen

COLLEGE VAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN GRONINGEN:

Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet, de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen (ARG);

Gelet op de instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg (GO);

HEEFT BESLOTEN:

tot vaststellen van het Reglement Plaatsingsprocedur e2016 gemeente Groningen onder intrekking van het Reglement Plaatsingsprocedure gemeente Groningen, vastgesteld bij collegebesluit van 19 juni 2012, nr. 5a, laatstelijk gewijzigd bij collegebesluit van 18 maart 2014, nr. 3j.

Artikel 1 Definities plaatsingsprocedure

• *ARG:*
Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Groningen.

• *Medewerker:*
de ambtenaar in dienst van de gemeente Groningen.

• *Boventallig medewerker:*
de medewerker die als gevolg van een reorganisatie zijn/haar functie heeft verloren en die niet is geplaatst in de formatie van de nieuwe organisatie.

• *Ongewijzigde functie:*
een functie die terugkeert in de nieuwe organisatie en die naar aard en inhoud in essentie nagenoeg gelijk (meer dan 50%) is aan de oude functie en waaraan dezelfde functieschaal is verbonden.

• *Passende functie:*
een functie binnen of buiten de organisatie waarin de medewerker gezien zijn/haar opleiding, ervaring, vastgestelde beoordelingen mits niet langer dan drie jaar geleden, competenties, aanwezige geschiktheidstesten en zoekprofielen, persoonlijkheid en omstandigheden in redelijkheid kan worden geplaatst en waarbij geldt dat die functie niet meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die hij/zij laatstelijk heeft vervuld.

• *Geschikte functie:*
een functie binnen of buiten de organisatie die geen ongewijzigde of passende functie is, maar die door de werkgever wordt aangeboden en die de medewerker bereid is te vervullen.

• *Krimpfunctie:*
een functie waarbinnen de formatieve ruimte zodanig wordt verminderd dat niet alle medewerkers die de functie vervullen hun ongewijzigde functie kunnen volgen.

• *Plaatsen:*
het in het kader van een reorganisatie plaatsen van een medewerker binnen de nieuwe organisatie.

• *Reorganisatie:*
een wijziging van de formatieomvang, een wijziging van het organogram en/of een wijziging van het takenpakket van de organisatie of van een deel van de organisatie, die gevolgen heeft -of kan hebben- voor meer dan één medewerker.

• *Afspiegelingsprincipe:*
voor de plaatsing van de medewerkers in krimpfuncties op de beschikbare formatie na krimp wordt het afspiegelingsbeginsel gehanteerd overeenkomstig de geldende bepalingen van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

• *Plaatsingsadviescommissie:*

commissie bestaande uit twee vaste leden en twee plaatsvervangers aangewezen door de werkgever, een vast lid en plaatsvervangend lid aangewezen door de medezeggenschap, een vast lid en een plaatsvervangend lid aangewezen door de commissie voor GO en een externe voorzitter, gekozen door de eerdergenoemde leden gezamenlijk, die in het kader van reorganisaties zorgdraagt voor advisering met betrekking tot het plaatsen van medewerkers.

Artikel 2 Plaatsingsadviescommissie

1. Per reorganisatie besluit Bestuurder in overleg met de OR of de plaatsingsadviescommissie wordt ingeschakeld. Indien één van beide partijen dit wenst wordt de plaatsingsadviescommissie ingeschakeld.
2. In het geval de plaatsingsadviescommissie wordt ingeschakeld, zijn artikel 3 en artikel 5, leden 5, 6, 7 en 8 van toepassing.
3. De plaatsingsadviescommissie streeft ernaar om binnen zes weken nadat de voorgenomen plaatsingsbesluiten aan haar zijn voorgelegd advies uit te brengen.

Artikel 3 Taken en bevoegdheden plaatsingsadviescommissie

De plaatsingsadviescommissie heeft de volgende taken/bevoegdheden:

1. Toetsen van voorgenomen plaatsingsbesluiten van het management.
2. Behandelen van eventuele zienswijzen op voorgenomen plaatsingsbesluiten.
3. Het adviseren van het college ten aanzien van voorgenomen plaatsingsbesluiten.
4. Het adviseren van het college over het functioneren van de plaatsingsprocedure.

Artikel 4 Plaatsingsvolgorde

1. Bij het plaatsen van medewerkers geldt het principe ‘mens volgt werk’. De medewerker die zijn ongewijzigde functie volgt, wordt rechtstreeks op die functie geplaatst, tenzij sprake is van een krimpfunctie.
2. In geval van plaatsing op ongewijzigde functies worden, indien er sprake is van krimp, medewerkers overeenkomstig het afspiegelingsbeginsel geplaatst.
3. Indien de medewerker zijn functie niet kan volgen, wordt de medewerker geplaatst op een passende functie.
4. Indien de medewerker zijn functie niet kan volgen en niet kan worden geplaatst op een passende functie, wordt de medewerker geplaatst op een geschikte functie.
5. Indien de medewerker niet kan worden geplaatst op een passende of op een geschikte functie wordt de medewerker boventallig.

Artikel 5 Plaatsingsprocedure

1. In de plaatsingsprocedure zijn die medewerkers betrokken, waarvan in het principebesluit tot reorganisatie is aangegeven dat zij behoren tot de reorganisatie en die daartoe op een door het management op te stellen lijst (nullijst) zijn geplaatst
2. De plaatsing van (hiërarchisch) leidinggevenden benoemd in schaal 10 en hoger op managementfuncties zal plaatsvinden op basis van een gemeentebrede interne werving- en selectieprocedure. Deze plaatsing gaat vooraf aan de plaatsingsprocedure van de overige bij de reorganisatie betrokken medewerkers. Een vertegenwoordiger namens de OR zal zitting nemen in de commissie voor de werving en selectie van de (hiërarchisch) leidinggevenden. Indien geen plaatsing van een medewerker in een managementfunctie plaatsvindt conform het bepaalde in dit lid, zijn van artikel 4, de leden 3 tot en met 5 van overeenkomstige toepassing op de medewerker. Onderkend wordt dat voor medewerkers in deze functies hierdoor een andere uitgangspositie bij reorganisatie ontstaat dan voor andere medewerkers. Daarom worden aan deze medewerkers voorafgaand aan de reorganisatie en in de re-integratiefase zoveel mogelijk maatwerk-oplossingen geboden op basis van het beschikbare instrumentarium.
3. Het management bereidt op basis van alle gegevens en voorbereidende gesprekken voorgenomen plaatsingsbesluiten voor ten aanzien van alle bij de reorganisatie betrokken medewerkers.
4. Het management stelt de medewerker van het ten aanzien van de medewerker voorgenomen plaatsingsbesluit in kennis.
5. Indien de medewerker niet instemt met het voorgenomen plaatsingsbesluit kan hij zijn bedenkingen daartegen binnen maximaal 14 dagen na kennisneming van het voorgenomen plaatsingsbesluit indienen bij het management dan wel, indien de plaatsingsadviescommissie als bedoeld in artikel 2 is ingeschakeld, bij de plaatsingsadviescommissie.
6. Na horing van de medewerker omtrent zijn bedenkingen, en als de plaatsingsadviescommissie is ingeschakeld, op basis van het advies van de plaatsingsadviescommissie, heroverweegt het management het voorgenomen plaatsingsbesluit.
7. Indien de plaatsingsadviescommissie advies heeft uitgebracht wordt dit advies door het management in zijn geheel aan het college voorgelegd.

8. De – eventueel bijgestelde – voorgenomen plaatsingsbesluiten worden door het management aan het college voorgelegd.
9. Na vaststelling van de voorgenomen plaatsingsbesluiten door het college stelt het management de medewerker in kennis van het besluit tot definitieve (niet-)plaatsing
   Dit Reglement Plaatsingsprocedure 2016 gemeente Groningen treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 5 juli 2016, nr. 3c.

De burgemeester,
P. den Oudsten

De gemeentesecretaris,
P. Teesink.

Toelichting

Het Reglement Plaatsingsprocedure 2016 gemeente Groningen vervangt het Reglement Plaatsingsprocedure, vastgesteld bij collegebesluit van 19 juni 2012, nr. 5a, laatstelijk gewijzigd bij collegebesluit van 18 maart 2014, nr. 3j.

Het Reglement Plaatsingsprocedure 2016 is totstandgekomen in gezamenlijk overleg tussen werkgever, OR en vakorganisaties met als doel te komen tot een regeling ten behoeve van een heldere en transparante reorganisatieprocedure. Het Reglement bevat een vijftal artikelen waarin geregeld: definities, plaatsingsadviescommissie, taken en bevoegdheden plaatsingsadviescommissie, plaatsingsvolgorde en plaatsingsprocedure. De plaatsingsprocedure is verkort en versimpeld met als doel het plaatsingsproces te versnellen zonder afbreuk te doen aan de zorgvuldigheid.

Het Reglement voldoet naar de mening van bovengenoemde partijen aan de uitgangspunten:

– zorgvuldig werkgeverschap;
– transparantie reorganisatie-traject;
– ondersteuning- en vertegenwoordigingsmogelijkheden van medewerkers;
– management ‘in the lead’ bij plaatsing van medewerkers/inrichting organisatie-onderdeel;
– Bestuurder pleegt overleg over reorganisaties met de OR.